

نقدی بر اندیشه «مرگ بوروکراسی»

نویسنده: محمد رضا زالی

مقدمه: شاید بتوان گفت تا کنون با بوروکراسی برخورد منصفانه نشده است. چنانچه برداشت شما از بوروکراسی مانند اکثر افراد، کم کاری، اعمال قوانین خشک، کاغذ بازی، مقاومت در برابر تغییر و امثالهم است، بهتر است تمام پیش فرضهایتان را فراموش نموده و به این بیندیشید که «بوروکراسی» یک نوع ساختار سازمانی است که به خودی خود خوب یا بد نیست، بلکه در عین حال که بعضی مواقع باعث کاهش کارایی می شود، در بسیاری از مواقع چنانچه درست استفاده شود باعث افزایش کارایی می گردد.

بوروکراسی از جمله مفاهیمی است که طرفداران و مخالفین زیادی دارد. برخی افراد مانند «ماکس وبر» ادعا کرده اند که بوروکراسی بهترین نوع اداره سازمان است. در مقابل دانشمندانی همچون «بنیس»^(۱) عقیده دارند مرگ بوروکراسی حتمی است. در مقاله ای که پیش رو دارید به نقد اندیشه «مرگ بوروکراسی» می پردازیم. در نهایت برخی از نظریات مخالف و موافق را بررسی نموده و سخن آخر را خواهیم گفت.

پیدایش مفهوم بوروکراسی

سازمانهای اداری چین رعایت موازینی از قبیل انتخاب براساس آزمون، استفاده از آمار و گزارشات کتبی، سلسله مراتب و نظایر اینها وجود داشته که از بسیاری جهات با بوروکراسیهای امروز شباهت داشته است.^(۲) طبق مطالعات و تحقیقات دانشمندان، مبتکر واژه بوروکراسی «وینست دو گورنی» بوده است. منظور وی

زمان پیدایش مفهوم بوروکراسی به قرنهای قبل از ابداع کلمه بوروکراسی می رسد. با بررسی تمدنهای بزرگ بشری مثل تمدن ایران باستان، چین باستان، مصر و ... متوجه می شویم که اداره چنین حکومتهایی بدون استفاده از سازمانهای بزرگ اداری امکانپذیر نبوده است. چندین قرن قبل از میلاد در

۱- وارن بنیس WARREN BENIS از طرفداران تئوری صفات مشخصه رهبری می باشد. برای مطالعه بیشتر به منبع زیر مراجعه کنید: هرسی و بلانچارد؛ مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ ۱۳۷۱، ص ۱۲۴.

۲- ابوالفضل صادقیپور؛ نظریه بوروکراسی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم، سال ۱۳۶۹، ص ۲-۳.

توانند وجود داشته باشند.^(۱) به عبارت دیگر حکومت به خودی خود تبدیل به هدف شده این تعریف خود بیانگر جایابی اهداف است که یکی از نارساییهای بوروکراسی می باشد.^(۲)

از بوروکراسی آن نوع از دولت است که در آن کارکنان برای تأمین نفع عامه منصوب نمی شوند، بلکه به نظر می رسد که نفع عمومی به گونه ای ترتیب داده شده است که ادارات

تعریف بوروکراسی

- ۱- تقسیم کار یا تخصص گرایی
 ۲- وجود سلسله مراتب
 ۳- وجود قوانین و مقررات
 ۴- روابط غیرشخصی در محیط کار
 ۵- استخدام افراد براساس شایستگی
 ۶- وجود مسیر ترقی برای کارکنان
 ۷- جدایی زندگی سازمانی و زندگی شخصی اعضا^(۴)

بوروکراسی یک نوع ساختار سازمانی است که دارای مشخصات زیر است:^(۳)

ماکس وبر و بوروکراسی^(۵)

- ماکس وبر^(۶) به خاطر علاقه ای که به گستره پهنای تاریخ تحولات تمدنهای بشری داشت زندگی خود را صرف مطالعه جامعه شناسی دین و جامعه شناسی زندگی اقتصادی نمود.^(۷)
- ماکس وبر به عنوان یک جامعه شناس دیدگاه کلاسیکی در مورد بوروکراسی ارائه داده است. به نظر وبر

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

۱- ابوالفضل صادقپور، همان مأخذ ص ۳.

۲- علی رضائیان؛ مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، چاپ اول ۱۳۷۲، ص ۳۲۰-۳۲۱.

3 _ ROBBINS; Management , Prentice - Hall, 1994, p 36.

4 _ ROBBINS; organization, theory, Prentice - Hall, 1994, P310.

5 _ Max Weber & Bureacracy

۶- جامعه شناس، آلمانی، (۱۹۲۰-۱۸۶۴) پس از آنکه تحصیلات دانشگاهی خود را در رشته حقوق به پایان رساند در دانشگاه بولیس به کار اشتغال یافت و بقیه عمر خود را در کسوت یک دانشگاهی باقی ماند

۷- حسین رحمان سرشت؛ «پیشگامان مطالعات مدیریت در غرب (ماکس وبر)»، مجله مطالعات مدیریت، نشریه دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، شماره دوم، تابستان ۱۳۷۰، ص ۸۷.

۲- اعمال قدرت براساس نفوذ شخص رهبر:

این نوع اعمال قدرت یک پدیده منحصر به فرد بوده و پس از مرگ مدیر یا رهبر سازمان از هم می‌پاشد.

۳- اعمال قدرت براساس قانون:

اعتقاد به برحق بودن قانون منشاء و پشتیبان این نوع سلطه یا اعمال قدرت است. این نوع اعمال قدرت را قدرت منطقی نیز می‌نامند. از این جهت منطقی است که روابط عملی بین اهداف و شکل سازمان وجود دارد و از این جهت قانونی است که توسط مقرراتی که با اعمال آن تطبیق دارد، انجام می‌گیرد.

به نظر وبر دستگاه اداری که با این نوع اعمال قدرت (قانونی) تطبیق می‌نماید «بوروکراسی» نام دارد. در این نوع اعمال قدرت یا سلطه، حاکمیت با قانون است. قانون و مقررات، تعیین کننده همه چیز است سلسله مراتب، ترفیع و ارتقاء، وظایف و مسئولیتهای سازمانی و غیره را قانون و مقررات تعیین می‌نماید.

این سه نوع یا شیوه اعمال قدرت هیچگاه در سازمانها به تنهایی یافت نمی‌شوند و تقسیمبندی مزبور فقط برای درک بیشتر قضیه صورت گرفته است. نظام واقعی اعمال قدرت ترکیبی از هر سه نوع اعمال قدرت می‌باشد. (۵)

سازمان عبارتست از تشکیلاتی که لااقل دارای دو جزء مدیر یا رهبر و معمولاً یک کادر بوده و به شکل سلسله مراتبی اداره می‌شود. (۱)

وبر می‌گوید: ما باید از مردم بخواهیم که از مقررات و قوانین به طور داوطلبانه اطاعت کنند (۲) وی عقیده داشت که وجود قوانین حاکم بر رفتار جزء لاینفک مفهوم سازمان را تشکیل می‌دهد و برای اداره یک سازمان باید نوعی قدرت فرماندهی به یک نفر واگذار نمود. اینجاست که وبر قدرت و اختیار را تعریف می‌کند. به نظر وی در صورتی می‌توان گفت فردی دارای قدرت است که علی‌رغم مقاومت دیگران نظر خود را، در محدوده روابط اجتماعی اعمال نماید وی اختیار را نوعی قدرت می‌داند که ناشی از مقام سازمانی باشد. (۳)

به نظر وبر اعمال قدرت، زمانی مشروع است که مدیر حاکم معتقد باشد، حق این کار را دارد که نظرات خود را بر دیگران اعمال نماید و زیردستان نیز معتقد باشند که موظف به فرمانبرداری و پیروی از فرامین مدیر هستند. وبر مشروعیت اعمال قدرت را به سه طریق امکانپذیر می‌داند: (۴)

۱- اعمال قدرت بر مبنای سنتهای قدیمی:

مانند قدرت سران خانواده‌ها براساس نظام پدر سالاری

۱- حسین رحمان سرشت، همان مأخذ ص ۸۸

۲- محمدجواد عاصمی پور؛ اصول مدیریت در تئوری و عمل، انتشارات شرکت ملی نفت ایران (مناطق نفت خیز)، سال ۱۳۶۵، ص ۳۸.

۳- حسین رحمان سرشت، همان مأخذ ص ۸۹

۴- ابوالفضل صادقپور، همان مأخذ، ص ۱۶.

۵- نیکوس موزلیس؛ سازمان و بوروکراسی، ترجمه دکتر حسن میرزائی، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ ۱۳۶۸، ص ۱۰.

برخی از مزایا و محدودیتهای بوروکراسی ایده آل وبر

باشند ولی در عوض ابهامات را کاهش داده و یکپارچگی فعالیتها را افزایش می دهند. بدون وجود سیاستها و قوانین و مقررات، مدیر نمی تواند از نحوه تصمیمگیری آگاهی داشته باشد. به عبارت روشنتر اگر خط مشیهای تصمیمگیری وجود نداشته باشند مدیر از زمان و چگونگی تصمیمگیری اطلاع نداشته و در قبال هر تصمیمی هرچند کوچک مورد سرزنش قرار گرفته و هیچگاه از این که بی دلیل مورد تنبیه قرار نگیرد، اطمینان نخواهد داشت. (۱)

قانونمندی و درجه رسمیت بالا در بوروکراسی مکانیزمی را به وجود می آورد که به وسیله آن نظم و انضباطی به صورت استاندارد در اعمال سازمانی ایجاد می گردد. (۲)

سلسله مراتب عمودی (سازمانی) نیز مزایایی دارد. این سلسله مراتب به سؤالاتی مانند «مشکلاتم را با چه کسی در میان بگذارم»، یا «برای تصمیمگیری از چه کسی باید اجازه بگیرم»، «به چه کسی گزارش بدهم» و پاسخ می دهد.

البته لازم به ذکر است که «ماکس وبر» معتقد بود هرچه سازمان به بوروکراسی ایده آل نزدیکتر باشد، در دنبال کردن هدفی که برای آن به وجود آمده است اثربخشترا خواهد بود. وی اغلب بوروکراسیها را به ماشینهای پیچیده تشبیه می کند. با وجود این می پذیرد که

ماکس وبر مشخصاتی را برای بوروکراسی ایده آل ارائه داده است. اولین مشخصه آن، تقسیم کار است. همه علمای کلاسیک ریت به تقسیم کار معتقد بودند. تقسیم کار اساس سازماندهی بوده و یکی از عوامل مؤثر در ارکنان بشمار می آید. تقسیم کار از جمله مزئیتهایی است که حتی در سازمانهای آینده نیز مؤثر خواهد بود.

از مزایای دیگر بوروکراسی ایده آل این است که چون انتخاب کارکنان براساس اهداف است لذا اعمال اموری از قبیل سلیقه گرایی از طرف تصمیمگیرندگان کم می گردد و جایگزین این مراتب منفی از طریق انتخاب با معیار رقابت شغلی صورت می گیرد. آنتونی گیدنز در این باره می گوید: «واقعیت این است که عملکرد از طریق امتحان یا وسایل عمومی دیگری مورد ارزیابی قرار می گیرد، لذا امکان استخدام از طریق روابط شخصی یا ارتباطات خویشاوندی را کاهش می دهد، گرچه کاملاً از بین نمی برد».

از مزایای دیگر بوروکراسی ایده آل، امنیت شغلی است. امنیت شغلی آثار مثبت زیادی دارد. مؤثرترین مدیران تعهدات کلیدی پنجگانه ای دارند مثل تعهد به سازمان که به وسیله امنیت شغلی ایجاد می شود. یکی از ویژگیهای مدیریت ژاپنی امنیت شغلی است که منجر به افزایش وفاداری سازمانی نیروی کار ژاپن گردیده است. قوانین و مقررات هرچند ممکن است دست و پاگیر

1 _ ROBBINS, op, cit, P 312.

۲- استیفن رابینز؛ تئوری سازمان، ترجمه دکتر سلمانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ایستان ۱۳۷۳، ص ۲۸۴.

منابع عجز و عدم رضایت شغلی، تشریفات زائد اداری و ناتوانی در اثرگذاری بر سازمان و از دست دادن هویت شخصی است.

۳- جایگزینی وسیله به جای هدف:

این نکته اولین بار توسط رابرت مروتون در سال ۱۹۴۰ مطرح شد. جایگزینی وسیله به جای هدف حالتی است که روشهای کسب هدف مهمتر از خود هدف می‌گردد. این جابجایی هنگامی رخ می‌دهد که پیروی از قوانین و رویه‌ها بخودی خود هدف محسوب شود. (۲)

البته لازم به ذکر است که از دیدگاه رفتاری، بوروکراسی در جوامعی جواب می‌دهد که رفتار افراد، عقلانی باشد. یعنی رفتار افراد شرطی شده یا قابل پیش‌بینی باشد. به عبارت دیگر رفتارشان در حالت من بزرگسالی باشد، در این حالت فرد ابتدا فکر و سپس عمل می‌کند. در بوروکراسی با همه افراد در برابر قانون و مقررات یکسان برخورد می‌شود و این امر برای کسانی که رفتارشان عمدتاً احساسی بوده و یا تحت تأثیر من والدینی رفتار می‌کنند، مشکل ایجاد می‌کند. (۳)

بوروکراسی می‌تواند مشکلات تشریفات زائد اداری را به وجود آورد و همچنین اذعان دارد که بسیاری از مشاغل بوروکراتیک کسل کننده‌اند و فرصت چندانی برای اعمال استعدادهای خلاق ارائه نمی‌کنند. کارهای اداری روتین و اقتدار اداری (بوروکراتها) بر زندگانی ما، بهایی است که در قبال اثربخشی سازمانهای بوروکراتیک می‌پردازیم. (۱)

اینک به برخی از نارساییهای بوروکراسی می‌پردازیم، البته برای مطالعه بیشتر باید به منابع اصلی در این رابطه مراجعه نمود:

۱- تأخیر در تصمیمگیری:

بوروکراسیها در تصمیمگیریهای پیچیده سازمانی بسیار کند عمل می‌کنند. این کندی و تأخیر به این دلیل است که در مسایل اساسی تصمیم نهایی باید پس از اظهار نظر افراد بسیار در این زمینه اتخاذ شود.

۲- ناتوانی و ناکامی و حداقل رضایت شغلی:

افراد بسیاری احساس می‌کنند که جریان زندگی در یک بوروکراسی ناکام کننده و ملال آور است. از جمله

دو نوع دیدگاه در مورد بوروکراسی

کارآیی ندارد و سرانجام خواهد مرد.

دیدگاه دوم: بوروکراسی هنوز کارآمدترین نوع ساختار سازمانی است.

به طور کلی دو دیدگاه در مورد بوروکراسی وجود دارد:

دیدگاه اول: دوران بوروکراسی گذشته است. اگر تابحال نمرده باشد آخرین نفسها را می‌کشد. امروزه بوروکراسی

۱- آنتونی گینز؛ «بوروکراسی و توزیع قدرت»، مترجم: منوچهر صبوری، روزنامه همشهری، پنجشنبه، ۱۹/۸/۱۳۷۳، ص ۶

۲- علی رضائیان؛ مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ اول، سال ۱۳۷۲، ص ۳۲۴-۳۲۰.

۳- علی رضائیان؛ «جزوه کلاسی تئوریهای مدیریت» - دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

همانگونه که مشاهده می‌شود این دو دیدگاه مخالف یکدیگر می‌باشند و طرفداران هر کدام برای دفاع از نظریه خود دلایلی را مطرح می‌نمایند که ذیلاً نگاهی اجمالی به این دفاعیات داریم:

بنییس و مرگ بوروکراسی (۱)

فعالیت‌های قابل پیش‌بینی و روتین می‌باشد بطوریکه محیط ثابت و قابل پیش‌بینی باشد، ولی امروزه تغییرات محیطی سریع بوده و سازمانها در محیطهای متلاطم به فعالیت می‌پردازند، درحالیکه بوروکراسی با سلسله مراتب فرماندهی و قوانین و مقررات سفت و سختش توانایی تطبیق با تغییرات سریع محیطی را ندارد و نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای جدید محیطی باشد.

۲- رشد در اندازه (۴)

از ساختار بوروکراسی ایده آل و بر چنین استنباط می‌شود که قدرت معمولاً در رأس سازمان متمرکز است و هرچه قدر در سلسله مراتب سازمان به سطوح پایین‌تر می‌آییم از قدرت افراد کاسته می‌شود. به عبارت دیگر سازمان بزرگ به صورت یک هرمی است که اکثریت اعضا در موقعیتهای نسبتاً کم قدرت نزدیک به قاعده هرم قرار گرفته‌اند. (۵) ولی وقتی سازمانها بزرگ می‌شوند مجبورند که به سوی ساختار عدم تمرکز روی آورند و ساختار عدم تمرکز با بوروکراسی مغایرت دارد.

وارن بنیس یکی از سردمداران دیدگاه اول است. اشتها وی بیشتر به خاطر اندیشه‌ای که تحت عنوان «مرگ بوروکراسی» شناخته شده، می‌باشد. خلاصه نظریه بنیس این است که بوروکراسی منسوخ شده و مرگ بوروکراسی فرا رسیده است. بنیس می‌گوید: در هر عصری یک شکل یا ساختار سازمانی مناسب مورد نیاز آن عصر ایجاد می‌شود و ساختاری که در قرن نوزدهم و نیمه اول قرن بیستم حاکم بود به عنوان «بوروکراسی» مشهور است. وی در ادامه می‌گوید:

بوروکراسی به خاطر نیاز سازمانها به نظم و دقت و همچنین نیاز به رفتارهای بیطرفانه کارکنان ظاهر شد.

ساختار بوروکراتیک برای زمان گذشته مناسب بوده ولی شرایط امروزی با بوروکراسی مناسب و سازگار نیست. به خاطر همین بوروکراسی منسوخ شده و می‌میرد. بنیس برای اثبات ادعای خود دلایل زیر را عنوان می‌کند: (۲)

۱- تغییرات سریع و غیر قابل پیش‌بینی (۳)

نقطه قوت بوروکراسی، ظرفیت آن برای اداره کارآمد

1 _ Bureaucracy dead & Bennis

2 _ Robbins; op. Cit, P318 _ 319

3 _ Rapid and unexpcted change

4 _ Growth in size

۳- افزایش تنوع در خدمات (۱)

فعالتهای امروزی مستلزم وجود اشخاص خیلی متفاوت با صلاحیتهای تخصصی بالا است. رشد در اندازه، تغییرات سریع محیطی و افزایش تخصص، سازگاری با سلسله مراتب معین فرماندهی و روابط غیرشخصی، قوانین و مقررات مدون و بخصوصی ندارد.

با توجه به افزایش تنوع در محصولات و خدمات چون بوروکراسی نمی‌تواند رویه‌های مختلف داشته باشد لذا محکوم به شکست است.

۴- تغییر رفتار مدیریتی (۲)

در اثر رشد کارکنان (افزایش توان و تمایل) مدیر نمی‌تواند با آنها به سبک دستوری یا آمرانه برخورد نماید، لذا مجبور به تغییر رفتار خود در زمینه‌هایی مثل عدم رعایت سلسله مراتب و غیره می‌شود که با بوروکراسی سازگاری ندارد.

به‌طور خلاصه بنییس می‌گوید مرگ بوروکراسی فرا رسیده است زیرا بوروکراسی برای برخورد با محیط ثابت طراحی شده است ولی امروزه نیاز به ساختاری است که بتواند در برابر تغییرات محیطی به‌طور کارآ، عمل نماید.

رابرت میوالد و بوروکراسی (۳)

رابرت میوالد از طرفداران پروپاقرص دیدگاه دوم در مورد بوروکراسی می‌باشد. عقاید و نظرات ایشان دقیقاً در جهت مخالف نظرات بنییس در مورد بوروکراسی است. به نظر میوالد اندیشه مرگ بوروکراسی تفکر اغراق آمیزی است. وی عقیده دارد که بوروکراسی می‌تواند خود را با تغییرات محیطی پویا منطبق نماید. سازمان تغییر می‌یابد ولی این تغییرات منجر به منسوخ شدن بوروکراسی نمی‌گردد. بوروکراسی نمی‌میرد. اگر امروزه ماکس وبر زنده بود، ادعا می‌کرد که بوروکراسی هنوز سرحال و سرزنده است.

به نظر «میوالد»، ماکس وبر هرگز بوروکراسی را به‌عنوان یک ساختار جهان شمول و ازلی و ابدی

نمی‌پنداشت. هدف عمده وبر، ایجاد یک ساختار منطقی و کارآمد Rational and Efficient بود که وی این ساختار را بوروکراسی نامید. پس بنابراین هر ساختاری که در آن نیاز به خودگرایی و کارآیی باشد نتیجتاً دارای بوروکراسی می‌باشد. توسعه و افزایش بوروکراسی حرفه‌ای به‌عنوان یک نمونه تمام عیار بوروکراسی است. شما نمی‌توانید از بوروکراسی صرف‌نظر نمایید زیرا بوروکراسیها همه‌جا حضور دارند. اکثریت عمده سازمانهای بزرگ تحت تأثیر ساختار بوروکراتیک هستند. برای چنین سازمانهایی، بوروکراسی بیانگر کارآترین روش سازماندهی است. به‌طور کلی دلایل کسانی که مخالف نظریه بنییس هستند، عبارتند از: (۴)

1 _ Increasing diversity

2 _ Change in managerial behavior

3 _ Robert Miewald & Bureaucracy

4 _ ROBBINS; Organization Theory, Prentice _ Hall, 1994, pp 320_ 325.

ساختار شود، لذا افزایش اندازه منجر به ایجاد بوروکراسی می‌گردد.

۱- بوروکراسی کار می‌کند:

۳- انتخاب طبیعی (انتخاب اصلح) از بوروکراسی حمایت می‌کند.^(۲)

در بوروکراسی افراد شایسته انتخاب می‌شوند که یک نوع انتخاب طبیعی است، لذا بوروکراسی بهتر دوام می‌آورد. انتخاب طبیعی فرآیندی است که قویترین و قابل انطباق‌ترین گونه‌ها را برای بقا و ادامه حیات، در طی زمان در اختیار قرار می‌دهد.^(۳)

۴- ارزشهای اجتماعی تغییر نمی‌یابند.

تغییر و تحولاتی که در جهان مشاهده می‌شود، بیشتر در زمینه تکنولوژی می‌باشند و همچنین تغییراتی که در کشورها رخ می‌دهد عمدتاً رنگ و بوی سیاسی دارند ولی ارزشهای اجتماعی نوعاً ثابت هستند. فرضاً نظم همیشه یک ارزش محسوب می‌شود. لذا بوروکراسی که نظم در بطن آن وجود دارد، از بین نمی‌رود. از طرف دیگر مطابق دیدگاه توصیفی تغییر سازمانی، بیشتر سازمانها در برابر تغییر مقاومت می‌کنند. اکثر سازمانها و مؤسسات آموزشی جهان تکنولوژی و

صرفنظر از عوامل اقتصادی که ساختارهای غیربوروکراتیک را برای زمان خاص پیش‌بینی می‌نمایند، پُر واضح است که بوروکراسی کار می‌کند. در رابطه با تکنولوژی و محیط و غیره بوروکراسیها در یک بُرد وسیع فعالیتهای سازماندهی شده، کارآیی دارند: کارخانجات، شرکتهای خدماتی، بیمارستانها، مدارس و دانشگاهها، ارتش و نظایر اینها، در ارتش، بوروکراسی ماشینی حاکم است و در مراکزی مانند کتابخانه‌های بزرگ، بوروکراسی حرفه‌ای حاکم است.

۲- اندازه بزرگ رایج است^(۱)

سازمانهایی موفق هستند که گرایش به بزرگ شدن دارند و وقتی اندازه سازمانی بزرگ باشد، بوروکراسی کارآمد خواهد بود. سازمانهای کوچک غیر بوروکراسی به احتمال زیاد شکست می‌خورند.

بنابراین در هر زمان ممکن است سازمانهای کوچک ایجاد شوند و از بین بروند ولی بوروکراسیها باقی می‌مانند. همچنین ممکن است اندازه، معیار تعیین‌کننده

1 _ large size prevails

2 _ Natural Selection favors bureaucracy

۳- سید مهدی الوانی؛ «استعاره‌ها: ابزار شناخت سازمان»، فصلنامه مطالعات مدیریت، نشریه دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، شماره سوم - دوره دوم پاییز ۱۳۷۱، صص ۲۸ - ۲۹.

منجر به ظهور بوروکراسی حرفه‌ای شده است که نوعی بوروکراسی است. این طور نیست که بوروکراسی از بین برود.

شيوه‌های ۵۰ سال قبل را استفاده می‌کنند. (۱)

۵- غلو در مورد ناآرامیهای محیطی (۲)

اظهار نظر بنییس در مورد ناآرامیهای محیطی اغراق آمیز است. این طور نیست که محیط سازمانها خیلی ناآرام باشد. از طرف دیگر مطابق دیدگاه توصیفی تغییر سازمانی مشخصه اصلی اکثر سازمانهاست. مطابق این دیدگاه سازمانها جهت پاسخ به تغییرات محیطی اصلاحات مداومی انجام نمی‌دهند ولی سازمانها در طول زمان با ثبات می‌شوند زیرا سازمانها به‌خاطر ماهیتشان عمدتاً محافظه کارند.

۷- بوروکراسی کنترل می‌کند. (۴)

کنترل و برنامه‌ریزی دو بال مدیریت‌اند. رمز بقای سازمان، کنترل است. صاحب نظران سازمان و مدیریت، فرآیند کنترل را یکی از اساسیترین وظایف مدیریت می‌دانند که بود و نبود سازمان در گرو آن است. وجود این فرآیند برای تمام سازمانها حیاتی است. هیچگاه سازمان و مدیریت بی‌نیاز از آن نخواهد بود. (۵) از طرف دیگر در بوروکراسی، مبنای عدم اعتماد است لذا کنترل زیاد است. پس بوروکراسی از بین نمی‌رود زیرا تضمین کننده کنترل است.

۶- ظهور بوروکراسی حرفه‌ای (۳)

تغییر و تحولاتی که در محیط سازمانها رخ داده است،

الوین تافلر و بوروکراسی (۶)

به میان می‌آورد.

یکی از نظرات اخیر که در مورد بوروکراسی بیان

شده نظرات الوین تافلر است. تافلر در کتاب خود تحت

عنوان «جابجایی در قدرت» سخن از فروپاشی اتافکها

روشن می‌کند، محصولات کار مغزی است:

1 _ ROBBINS; op, cit, P 401.

2 _ Environmental Turbulence Is Exaggerated

3 _ The professional bureaucracy has emerged.

4 _ Bureaucracy Maintains Control

۵- علی رضائیان؛ «رمز بقای سازمان»، دانش مدیریت، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، شماره ۱۸، پائیز

۱۳۷۱، ص ۶۱.

6 _ ALVIN Toffler & Bureaucracy .

و سلسله مراتب هردو مورد حمله قرار گرفته‌اند. تافلر ادامه می‌دهد: در سالهایی که در پیش رو داریم شاهد کولاک عظیم بازسازی در کسب و کار خواهیم بود. متخصصان و مدیران به یک اندازه قدرت خود را با از دست دادن کنترل بخشها و یا دپارتمانها و سلسله مراتب در خطر خواهند دید. جایجایی قدرت در تمامی سازمانها و صنایع و شرکتها طنین انداز خواهد شد.

بنابراین از این نظرات چنین برمی‌آید که تافلر دیدگاه اول را در مورد بوروکراسی می‌پذیرد. از طرف دیگر تافلر، برخلاف بنییس عقیده دارد که بوروکراسی نمی‌میرد، درست همانطور که دولت از بین نخواهد رفت. اما شرایط محیطی که باعث شکوفایی بوروکراسیها گردیده و آنها را به موتورهای بسیار کارآ تبدیل نمود آنچنان به سرعت و به‌طور ریشه‌ای در حال تغییر است که دیگر این بوروکراسیها از عهده وظایفی که برای آن طراحی شده بودند بر نمی‌آیند. ولی بوروکراسی از بین نمی‌رود بلکه از قدرت آن کاسته می‌شود و سازمانهایی که انعطافپذیری بالا، رویه و مقررات کمتر و شبکه غیررسمی فعالی دارند، قدرت را بدست می‌گیرند.

هرچند شرکتهای انعطافپذیر Flexi _ Firm قدرت مند می‌شوند ولی شرکتهای یا سازمانها ممکن است در درون خود واحدهایی داشته باشند که کاملاً بوروکراتیک باقی بمانند. زیرا برخی کارکردها و وظایف بوروکراسی هنوز بسیار لازم خواهد بود. برای برخی اهداف سازمان ممکن است از نظر جغرافیایی یا منطقی یا مالی تقسیم کار صورت گیرد. برخی سازمانها ممکن است از بسیاری از جهات، خدمات مرکزی که ستادهای فرماندهی ارائه

پژوهش علمی، تکنولوژیک، آموزش نیروی کار و مدیریت هوشمندانه‌تر و ... اینها منابع کلیدی قدرت فردا خواهند بود، زمینه اصلی حمله‌ای که در حال حاضر به بوروکراسی آغاز شده، همین است. وی معتقد است که نظام قدرت که در سازمانها در دست مدیران و متخصصین قرار دارد، اکنون در تمام شرکتهای بزرگ مورد حمله قرار گرفته است. تغییرات کنونی سریعتر از آنکه نظام اداری بتواند آنها را اداره نماید، پدیدار می‌شوند. این شتاب گرفتن تغییر دانش ما را نسبت به تکنولوژی، بازار، فروشندگان و متغیرهای دیگر سازمان ناپایدار و از بین رفتنی می‌نماید. (۱)

تا زمانی که کسب و کار جریان کندی داشت بوروکراسی بسیاری عالی کار می‌کرد ولی امروزه سرعت تغییرات، آنچنان شتابان است که این نظام نمی‌تواند در برابر آن کارایی داشته باشد. از اظهارات تافلر چنین برمی‌آید که مانند بنییس عقیده دارد که دیگر بوروکراسی کارایی خود را از دست داده است به عبارت دیگر در تقسیمبندی دیدگاهها نسبت به بوروکراسی به‌نوعی در دیدگاه اول قرار دارد.

یکی از ویژگیهای بوروکراسی، وجود سلسله مراتب سازمانی است. تافلر عقیده دارد که اشکال جدید ارتباطات به‌عمر سلسله مراتب پایان می‌دهد. ورود کامپیوترهای شخصی به عالم اداره و شکلهای جدید پردازش اطلاعات منجر به این می‌شود که ساختار هرمی بلند سازمانها به صورت تخت درآمد و نهایتاً مدیران رده میانی حذف می‌گردند.

بدین ترتیب قدرت بوروکراسی اتاقکها (دپارتمانها)

می‌دهند، استفاده نمایند و برخی دیگر تنها خدمات محدودی را برگزینند. (۱)

از این جهت نیز نظرات تافلر در دیدگاه دوم جای دارد. پس بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تافلر به هردو دیدگاه اول و دوم در مورد بوروکراسی عقیده دارد منتهی

جنبه دیدگاه اول غالب است. زیرا که می‌گوید در سالهای آینده سازماندهی به شیوه بوروکراسی کارآیی نخواهد داشت. بلکه شیوه‌های جدید سازماندهی مانند سازمان شطرنجی، سازمان کمیسیون و مانند اینها که به شدت ضد بوروکراسی هستند، کاربرد خواهند داشت.

نتیجه‌گیری

در این مقاله دو دیدگاه عمده در مورد بوروکراسی مطرح شد. کسانی مثل بنیس مطرح می‌کنند که «مرگ بوروکراسی فرارسیده و نفسهای آخر خود را می‌کشد». دیدگاه مقابل آن از بوروکراسی به‌عنوان کارآمدترین نوع ساختار سازمانی دفاع می‌کند.

اصولاً باید گفت که فرق بین ساختارهای غیر بوروکراتیک و ساختار بوروکراتیک را باید در یک یا چند عامل تعیین‌کننده آن مثل ساخت سلسله‌مراتبی، تمرکز، تقسیم‌کار و ثبات جستجو کرد. ساختارهای دانشکده‌ای و شبکه‌ای اشکال غیر تمرکزی دارای ماهیتی غیر سلسله‌مراتبی هستند. ساختار ادوکراسی مثل ساختار پروژه‌ای، ساختارهای سازمانی است.

چنین به نظر می‌رسد ظهور این ساختارهای غیر بوروکراتیک، به معنای «مرگ بوروکراسی» نیست، برعکس به دلیل افزایش وسعت، پیچیدگی و تنوع سازمان (یکی از دلایل ظهور ساختارهای مختلف غیر بوروکراتیک)، به برنامه‌ریزی، هدایت و نظارت متمرکز بیشتر و زیادتری نیاز است. وجود کامپیوتر و تکنولوژی مدیریت نوین، ابزار لازم برای تقویت برنامه‌ریزی، هدایت، نظارت و کنترل متمرکز را فراهم می‌سازد. آنچه ما شاهد آنیم مرگ بوروکراسی نیست، بلکه اصلاحاتی است در نظام بوروکراسی که آنرا انعطاف‌پذیرتر، انطباق‌پذیرتر، پویاتر، نوآورانه‌تر، خلاق‌تر و نیز انسانی‌تر می‌نماید. (۲) به گفته الوین تافلر بوروکراسی از بین نمی‌رود درست همانطور که دولت از بین نخواهد رفت، بلکه از قدرت آن کاسته می‌شود و سازمانهایی که انعطاف‌پذیری بالایی، رویه و مقررات کمتر و شبکه‌های غیر رسمی فعالی دارند، قدرت را در دست می‌گیرند.

۱- الوین تافلر همان مأخذ، صص ۳۰۸-۳۰۱.

۲- مجید پسران قادر؛ مدیریت و سازمان (از دیوانسالاری تا ویژه‌سالاری)، چاپ فرهنگ - سال ۱۳۷۱، صص ۱۷۰.